

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
TRAVELINDO LAMPUNG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Jurusan S1 Manajemen



Disusun Oleh :

Tulus Arifin

1412110279

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 23 September 2019




Tulus Arifin
NPM. 1412110279

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRAVELINDO LAMPUNG**

NAMA : **TULUS ARIFIN**

NPM : **1412110279**

PROGRAM STUDI : **S1 MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada Program Studi Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 23 September 2019

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si.

NIK. 14360118

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 23 September 2019 ruang F.3.8 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRAVELINDO LAMPUNG** Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : TULUS ARIFIN
NPM : 1412110279
Program Studi : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Dr.Anggalia Wibasuri, S.Kom.,M.M.	- Penguji I	
2. AK. Yohanson, S.Ag.,M.M.	- Penguji II	

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya



Dr.Faurani Santi Singagerda,SE.,M.Sc.
NIK: 30040419

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Nyukang Harjo pada tanggal 06 Oktober 1996, sebagai anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Maelan dan Painem Penulis menyelesaikan pendidikan:

- Sekolah Dasar di SDN 01 Lingga Pura Lampung Tengah Lulus pada tahun 2008 .
- Sekolah Menengah Pertama, di SMPN 02 Selagai Lingga Lampung Tengah Lulus pada tahun 2011 .
- Sekolah Menengah atas, di MAN 1 Bandar Lampung Lulus pada tahun 2014
- Terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Institut Informatika dan bisnis (IIB) Darmajaya pada tahun 2014. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) di Kampung Hurun pada tahun 2018.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Seiring doa dan ucapan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberkati dan mencurahkan kasih-Nya sehingga proses pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan. Kupersembahkan karya tulis ini kepada:

1. Kedua Orang Tuaku tercinta, yang telah membesarkan, mendidik, dan selalu berdoa dengan segenap ketulusan serta kasih sayang yang tak terbilang dalam setiap langkahku demi keberhasilanku.
2. Kaka ku (Indah Novita Sari) dan adik ku (Diki Sabeni) yang telah memberiku semangat dan doa
3. Seluruh keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk keberhasilanku.
4. Dosen – Dosen yang membantu dalam proses perkuliahan dan bimbingannya selama ini khususnya prodi manajemen.
5. Sahabat-sahabatku
6. Rekan-rekan seperjuanganku jurusan manajemen angkatan 2014.
7. Almamaterku tercinta IIB Darmajaya.

MOTTO

**“YOU CAN NOT RUN THIS LIFE WITHIN
YOUR OWN DESIRE, BECAUSE YOU
NEED **ALLAH** TO GUIDE YOUR LIFE”**

-(TULUS ARIFIN)-

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRAVELINDO LAMPUNG

OLEH :

TULUS ARIFIN

Kinerja karyawan PT.Travelindo Lampung tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya penyerapan yang baik dalam Pelatihan Kerja. Selain Pelatihan Kerja, faktor yang mempengaruhi adalah kurangnya pemahaman serta penerapan Budaya Organisasi yang telah dibentuk oleh perusahaan, Budaya Organisasi dibentuk untuk menghadapi segala bentuk kondisi internal ataupun eksternal organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan Kerja, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Metode dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan hasil Pelatihan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Model Regresi Linier Berganda $Y = 2,108 + 0,578 (X1) + 0,366 (X2)$, yang mengindikasikan apabila Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRAVELINDO LAMPUNG

**By:
TULUS ARIFIN**

The objective of the study was to determine the of the employee performance at PT. Travelindo Lampung. The data used in this study was the primary data obtained using the data collection instruments in the form of a questionnaire. The population in this study was all employees of PT. Travelindo Lampung with the total of 40 respondents through the saturated sampling. The type of the research was the quantitative research with the multiple linear regression analysis method. The results of this study showed that the job training had a significant effect on the employee performance by 0.578 and the organizational culture significantly affected the employee performance by 0.366 which indicated that if the job training and the organizational culture improved, the employee performance would increase. PT.Travelindo needs to improve the job training and the organizational culture so that the employee performance at PT.Travelindos Lampung will increase.

Keywords: Job Training, Organizational Culture and Employee Performance

PRAKATA

Segala Puji dan Syukur saya panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, Karena atas rahmat dan hidayahnya, Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRAVELINDO LAMPUNG”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M. Sc selaku Rektor IBI Darmajaya Bandar Lampung
2. Bapak Prof.Ir.Zulkarnin Lubis, M.S., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi IBI Darmajaya Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Dr.Lukamanul Hakim, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan pengarahan, saran, motivasi dan msukan selama proses penyelesaian skripsi ini
5. Para dosen dan staf Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.
6. Kedua orang tuaku tercinta ayah dan ibu ku, adik ku, yang tidak pernah berhenti memberikan doa, dukungan, harapan, motivasi serta kasih sayang selama ini dan sehingga terselesainya penelitian ini.
7. Seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan motivasi, dukungan, harapan, dan mendoakan keberhasilanku kelak.
8. Sahabat-sahabatku yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan semangat serta doanya.

9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moral maupun materil selama ini.
10. Teman-temanku dan seluruh mahasiswa/i manajemen angkatan 2014 dan yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.
11. Almamater Tercinta IBI Darmajaya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi civitas akademik Jurusan Manajemen IBI Darmajaya.

Bandar Lampung, Agustus 2019

Penulis,

Tulus Arifin
NPM. 1412110279

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSUTUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	9
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	9
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	9

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	9
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan Kerja	12
2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja	12
2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja	13
2.1.3 Indikator Pelatihan Kerja.....	13
2.2 Budaya Organisasi	14
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2.2.2 Elemen-Element Budaya Organisasi	15
2.2.3 Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi	17
2.2.3 Indikator Budaya Organisasi	17
2.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.3.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja Karyawan	20

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pikir	25
2.6 Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.....	27
3.2 Sumber Data.....	27
3.3 Metode Pengumpulan Data	28
3.4 Populasi Dan Sampel	29
3.4.1 Populasi	29
3.4.2 Sampel.....	29
3.5 Variabel Penelitian	30
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6 Uji Persyaratan Instrumental.....	32
3.6.1 Uji Validitas	32
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7 Uji Persyaratan Analisis Data	35
3.7.1 Uji Normalitas	35
3.7.2 Uji Linieritas.....	36
3.8 Metode Analisis Data.....	37

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.9 Pengujian Hipotesis.....	37
3.9.1 Uji t.....	37
3.9.2 Uji F.....	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

4.1 Deskripsi Data.....	40
4.1.1 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden.....	40
4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden.....	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	45
4.2.1 Hasil Uji Validitas	46
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	50
4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	50
4.3.2 Hasil Uji Linieritas	50
4.4 Hasil Analisis Data.....	51
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	51
4.4.2 Hasil Uji t	54
4.4.3 Hasil Uji F	56
4.6 Pembahasan.....	57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 60

5.2 Saran..... 60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Travelindo Lampung	2
Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Travelindo Lampung	4
Tabel 1.3 Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT Travelindo Lampung	4
Tabel 1.4 Data Pelatihan Karyawan PT Travelindo Lampung	6
Tabel 1.5 Data Budaya Organisasi PT Travelindo Lampung.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2 Lama Kerja Responden	41
Tabel 4.3 Pelatihan Kerja	42
Tabel 4.4 Budaya Organisasi.....	43
Tabel 4.5 Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.9 Nilai Interpretasi R	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnovtest.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji T Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)....	54

Tabel 4.16 Hasil Uji T Budaya Organisasi(X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	55
Tabel 4.17 Hasil Uji F	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pikir	25
---------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pariwisata merupakan suatu aktivitas perjalanan yang dilakukan untuk rekreasi, liburan ataupun dengan tujuan khusus. Dewasa ini, Pariwisata terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang mendorong wisatawan untuk melakukan aktivitas wisata. Berdasarkan data pada tahun 2018 kementerian pariwisata mencatat jumlah kunjungan wisatawan ke provinsi Lampung semakin tinggi, bila dihitung dalam presentase melampaui rata-rata nasional yaitu sebesar 58% (<https://travel.tempo.co/>). Pertumbuhan ini tentunya menjadi sumber pendapatan negara yang dapat dikelola untuk kemajuan dan kesejahteraan bersama. Kesempatan ini tentu tidak dilewatkan begitu saja oleh beberapa pihak, sebab bidang pariwisata adalah salah satu bidang yang menjanjikan apabila dikelola dengan baik. Maka, munculah berbagai macam jenis layanan Tour dan Travel, baik pribadi maupun kelompok atau perusahaan. Dengan banyaknya perusahaan jasa travel yang muncul, maka tentulah hal tersebut memunculkan persaingan dalam mencari laba dan menunjukkan kinerja yang terbaik untuk para wisatawan.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa tour dan travel adalah PT.Travelindo Lampung telah berdiri sejak tahun 2010 yang diprakarsai di Kota Jakarta Pusat – DKI Jakarta, sekarang telah melebarkan sayapnya hingga ke kota-kota lainnya di Indonesia termasuk Bandar Lampung. PT.Travelindo Lampung ber-alamat di JL.Pangeran Tirtayasa No.151, Sukabumi-Bandar Lampung. PT.Travelindo Lampung terus berusaha memberikan kinerja dalam bentuk pelayanan yang terbaik untuk para wisatawan. Pelayanan yang diberikan sangatlah luar biasa, sangat memperhatikan kebutuhan para wisatawan, bukan keuntungan perusahaan. Baik karyawan bagian internal dan eksternal memberikan kinerja yang terbaik dan maksimal, hal tersebut yang membuat PT.Travelindo Lampung memiliki kredibilitas yang tinggi oleh wisatawan yang telah merasakan kinerja dalam bentuk pelayanan yang luar biasa hebat oleh perusahaan.

PT.Travelindo memiliki banyak tenaga kerja, baik tenaga kerja tetap dan kontrak. Berikut data mengenai jumlah karyawan pada setiap departemen pada PT.Travelindo pada tahun 2018 :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT.Travelindo Lampung Tahun 2018

No	Departemen	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	HEAD OFFICE	Pimpinan	1
		Sekretaris	1
2.	FINANCE	Kepala Bagian Finance	1
		Staff	3
3.	MARKETING	Kepala Bagian Marketing	1
		Staff	4
4.	RESERVATION	Kepala Bagian Reservation	1
		Staff Reservation	3
6.	OPERATIONAL	Kepala Bagian Operational	1
		Staff Operational	3
		Staff IT	2
		Driver	20
7.	HRD	Kepala Bagian HRD	1
		Staff	1
		Staff Keamanan	1
		Staff	2
TOTAL			46

Sumber : PT.Travelindo Lampung 2018

Tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah karyawan tetap yang ada di PT.Travelindo sebanyak 46 karyawan, Setiap unit atau departemen memiliki kepala bagian masing masing yang dapat mengatur dan mengkoordinir anggotanya. Setiap departemen memiliki tugas dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan yang diimani dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalam maupun pemimpinya. Kinerja yang sempurna menjadi senjata ampuh dalam menghadapi persaingan yang ada. Menurut Sulistiyani dalam Sutedjo (2013), mengemukakan bahwa Kinerja seseorang merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Berikut standar penilaian kinerja karyawan PT.Travelindo tahun 2018

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung
Tahun 2018

Kriteria	Range	Keterangan	Huruf Mutu
Tingkat Kedisiplinan	85-100 70-84 55-69 40-54	Sangat Baik Baik Cukup Baik Kurang Baik	A B C D
Tanggung Jawab			
Kerjasama Tim			
Komunikasi			
Inisiatif/Usulan			
Pengembangan Diri			
Etika			

Sumber : PT.Travelindo Lampung 2018

Tabel 1.2 diatas adalah standar penilaian kinerja karyawan yang dimiliki PT.Travelindo, mewajibkan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai kemampuan dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan memenuhi semua kriteria penilaian dan standar penilaian yang berlaku didalam perusahaan. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT.Travelindo tahun 2018

Tabel 1.3

Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung 2018

Tahun	Keterangan				
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk	Sangat Buruk
2016	5	20	10	5	
2017	10	10	7	13	
2018	10	3	10	17	

Sumber : PT.Travelindo Lampung 2018

Tabel 1.3 penilaian kinerja karyawan PT.Travelindo Lampung 2018, diatas dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2016 dengan kriteria sangat baik sebanyak 5 karyawan, kriteria baik sebanyak 20 karyawan, kriteria cukup sebanyak 10 karyawan, kriteria buruk sebanyak 5 karyawan. Pada tahun 2017 kriteria sangat baik sebanyak 10 karyawan, kriteria baik sebanyak 10 karyawan, kriteria cukup sebanyak 7 karyawan dan kriteria buruk sebanyak 13 karyawan. Pada tahun 2018 kriteria sangat baik sebanyak 10 karyawan, kriteria baik sebanyak 3 karyawan, kriteria cukup sebanyak 10 karyawan dan kriteria buruk sebanyak 17 karyawan. Berdasarkan data dan penjelasan diatas bahwa terdapat penurunan kinerja pada tahun 2017 & 2018 pada karyawan PT.Travelindo.

Adanya penurunan kinerja karyawan PT.Travelindo Lampung, kinerja karyawan pada tahun 2016 dapat dikatakan lebih maksimal dalam menyelesaikan, tetapi mengalami penurunan yang tinggi ditahun 2017 dan 2018 hal ini akan berdampak buruk pada tujuan perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT.Travelindo Lampung itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas, kuantitas serta ketepatan dalam bekerja yang diberikan perusahaan kepada setiap divisi, pelayanan terhadap konsumen dan pelanggan perusahaan, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, komunikasi atau kerja sama antara karyawan dalam setiap atau antar divisi untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik banyak hal penyebab dan pemicunya yakni seperti pelatihan kerja dan budaya organisasi

Pelatihan juga merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Menurut Sofyandi (2008), pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori, sehingga dapat meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Tabel 1.4
Data Pelatihan Karyawan PT.Travelindo Lampung 2018

Department	Jenis Pelatihan Kerja
FINANCE	System in Finance
HRD	Psikologi, Hukum
RESERVATION	Hospitality, System
MARKETTING	Sales
OPERATIONAL	Pengetahuan Pariwisata

Sumber : PT.Travelindo Lampung 2018

Tabel 1.4 data pelatihan karyawan PT.Travelindo Lampung 2018 maka dapat disimpulkan bahwa PT.Travelindo Lampung telah memberikan pelatihan kerja pada setiap divisi memiliki jenis pelatihan kerjanya masing-masing, dimana pelatihan tersebut terdiri dari Finance (system in finance), Hrd (Psikologis, Hukum), Reservation (Hospitality, System), Marketing (Sales), Operational (Pengetahuan Pariwisata). Karyawan telah diberikan banyak pelatihan berkenaan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi hasil kinerja mereka tidak memberikan hasil yang baik.

Budaya Organisasi menurut Robbins (2017) bahwa suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari

organisasi lainnya. Budaya Organisasi yang menekankan pada membangun kekuatan pekerja, memberikan imbalan yang lebih dari pada memberikan hukuman, serta menekankan pada vitalitas dan pertumbuhan individu. Menurut Robbins (2017). PT.Travelindo memiliki Budaya Organisasi yang baik guna mendukung dan membantu kinerja karyawan agar lebih baik akan tetapi dalam penerapan dalam aktifitas kerja karyawan belum seluruhnya melakukan dan menerapkan sehingga beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang memenuhi standar kriteria penilaian.

Tabel 1.5
Data Budaya Organisasi PT.Travelindo Lampung Tahun 2018

BUDAYA ORGANISASI	ARTI
Smart	Pintar, Cerdas
Humble	Ramah, Rendah Hati
Organized	Personal Yang Terorganisir Dengan Baik
Discipline	Disiplin
Hardwork	Bekerja Keras

Sumber : PT.Travelindo Lampung 2018

Berikut uraian dari table 1.5 budaya organisasi PT.Travelindo Lampung Tahun 2018. Smart yang artinya setiap karyawan haruslah pintar dan cerdas dalam menyikapi setiap keadaan, Humble yang artinya setiap karyawan haruslah dapat bersikap ramah dan rendah hati kepada siapapun, Organized yang artinya setiap karyawan adalah personal yang terorganisir dengan baik, Discipline yang artinya setiap karyawan harus memiliki dan menerapkan sikap disiplin dalam bekerja, dan Hardwork yang artinya setiap karyawan harus mampu dan mau bekerja keras.

Menurut Hasan Raza dkk (2014) menyatakan bahwa organizational culture replicates communal beliefs about “how things are completed around here” as demonstrated through symbols, language, signs, traditions, principles, beliefs and behaviors, yang artinya Budaya Organisasi meniru kepercayaan komunal atau milik bersama tentang bagaimana segala sesuatu atau lebih tepatnya pekerjaan diselesaikan disini (perusahaan) seperti yang ditunjukkan melalui simbol atau, bahasa, tanda atau identitas, tradisi, prinsip, keyakinan dan perilaku. Menurut Luthan dalam Wiwik Sudarmayanti (2015) mengemukakan Indikator Budaya Organisasi, Yaitu : Aturan-Aturan Perilaku, Norma, Nilai-

Nilai Dominan, Folosofi, Peraturan, dan Iklim Organisasi. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas bahwa PT.Travelindo mengalami penurunan kinerja karyawan pada tahun 2017 dan 2018, peneliti beranggapan apakah penurunan diakibatkan dari faktor pelatihan kinerja dan budaya organisasi. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TRAVELINDO LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Travelindo Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung ?
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan pada seluruh divisi PT.Travelindo Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja PT.Travelindo Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT.Travelindo Lampung di JL.Pangeran Tirtayasa No.151, Sukabumi-Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adidasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan Juni 2019 s.d September 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Travelindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT.Travelindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT.Travelindo Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi pada PT.Travelindo Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat Kinerja Karyawan menurun.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab I menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Travelindo Lampung”

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Bab II menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab III menjelaskan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Travelindo Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab IV penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Travelindo Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Bab V berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pelatihan Kerja

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya, Pelatihan Kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga pegawai memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja dalam Hema Malini (2017).

Menurut Aryanti (2016) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pencapaian jenjang karir yang diinginkan. Sedangkan Menurut Siswadi (2016) menjelaskan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok / atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi / perusahaan. Berdasarkan teori para ahli, maka peneliti membuat kesimpulan

2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja :

Menurut Aryanti (2016), tujuan pelatihan kerja antara lain :

- a. Pelatihan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan metode dan proses baru yang terus menerus diadakan.

- b. Pelatihan memungkinkan karyawan baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas.
- c. Pelatihan yang baik mengurangi rasa tidak puas, absensi, dan pemindahan karyawan, karena pelatihan membantu mempergunakan kecakapan perseorangan sepenuhnya, baik itu karyawan lama maupun perusahaan baru.
- d. Jika karyawan telah diberi pelatihan sewajarnya, maka kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan mesin dan perlengkapan lainnya dapat diperkecil.

2.1.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Siswandi (2016), Terdapat 3 Indikator Pelatihan Kerja, antara Lain :

a. Pengetahuan atau Proses Belajar

Pengetahuan atau Proses Belajar yaitu ketika dimana karyawan ataupun calon karyawan diberikan pengetahuan seputar perusahaan, dari hal yang besar hingga ke detail, fase ini merupakan proses belajar karyawan dalam masa orientasi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Fase pelatihan ini tidak hanya terjadi pada karyawan baru saja, tetapi juga terjadi pada karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam rangka meningkatkan kinerjanya ataupun promosi jabatan atau posisi yang baru.

b. Perubahan Perilaku

Setelah dilakukan pelatihan atau proses belajar, maka perubahan perilaku karyawan akan dapat dilihat oleh perusahaan. Perubahan-Perubahan tersebut diharapkan mampu mendongkrak kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Hasil

Hasil merupakan output terakhir berupa hasil kinerja yang akan dievaluasi sebelum dan sesudah diberikan pelatihan dan pengetahuan

oleh perusahaan. Hasil tersebut kemudian akan menjadi perbandingan untuk menentukan langkah selanjutnya atau rencana selanjutnya. Perusahaan sangat mengharapkan hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan, oleh karena itu pelatihan diberikan guna memberikan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan kepada karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal pada setiap divisi.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Kata kebudayaan berasal dari bahasa sangsekerta yang berarti akal kemudian menjadi Budhi (Tunggal) atau Budhaya (Majemuk) sehingga kebudayaan diartikan sebagai hasil pemikiran atau akal manusia. Suatu organisasi memiliki budaya organisasai yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karenanya banyak perusahaan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam Hema Malini (2017).

Menurut Hasan Raza dkk (2014) menyatakan bahwa *organizational culture replicates communal beliefs about "how things are completed around here" as demonstrated through symbols, language, signs, traditions, principles, beliefs and behaviors*, yang artinya Budaya Organisasi meniru kepercayaan komunal atau milik bersama tentang bagaimana segala sesuatu atau lebih tepatnya pekerjaan diselesaikan disini (perusahaan) seperti yang ditunjukkan melalui simbol atau, bahasa, tanda atau identitas, tradisi, prinsip, keyakinan dan perilaku.

Dalam Helma Malini (2017) mendefinisikan budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh para anggota

karena mereka berhubungan dengan persoalan eksternal dan internal, sekaligus mengajarkan anggota baru bahwa pola ini merupakan cara yang benar untuk diterima, dipikirkan, dan dirasakan.

2.2.2. Elemen Budaya Organisasi

Menurut Denison (2016) elemen budaya organisasi, antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari.

Schein dan Rosseau mengatakan elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

2. Elemen Behavioral

Elemen bersifat *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-

bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins (2017) dalam bukunya *Organizational Behavior*, membagi 5 fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Berperan menetapkan batasan
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wiwik Sedarmayanti (2015) mengemukakan Indikator atau dimensi budaya organisasi meliputi:

1. Aturan-aturan perilaku (*observed behavioral regulation*), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati.
2. Norma (*Norms*), yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauhmana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai dominan (*dominant values*), yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota.
4. Filosofi (*philosophy*), yakni sejumlah kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

5. Peraturan (*rules*), yakni adanya pedoman/aturan yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi yang berlaku untuk semua pegawai.
6. Iklim organisasi (*organization climate*), yakni keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Wiwik Sudarmayanti (2015) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Mangkunegara dikutip dari Widodo (2015) juga mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegra menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi dikutip dari Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak yang dikutip dari Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, Budaya Organisasi, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.

3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmayanti dikutip dari Widodo (2015) tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal-balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.3.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Karakteristik system penilaiankinerja yang efektif menurut Mondy dan Noe yang dikutip dari Widodo (2015), karakteristik system penilaian yang efektif adalah :

1. Kriteria yang terkait dengan pekerjaan
Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.
2. Ekspektasi Kinerja
Sebelum periode penilaian, para manajer harus menjelaskan secara gamblang tentang kinerja yang diharapkan kepada pekerja.

3. Standardisasi

Pekerja dalam katagori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrument yang sama.

4. Penilaian Yang Cakap

Tanggung jawab untuk menilai kinerja pegawai hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati paling tidak sampel yang representatif dari kinerja itu.

5. Komunikasi Terbuka

Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.

6. Akses Karyawan Terhadap Hasil Penilaian

Setiap pekerja harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

7. Proses Pengajuan Keberatan

Dalam hubungannya dengan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Novita (2016) kinerja dapat dibagi menjadi :

1. Kuantitas

pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas

Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran ‘tingkat kepuasan’, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat para pakar, maka peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil dari keseluruhan bentuk pekerjaan yang diukur dengan standar Kualitas dan Kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan, yang berfungsi untuk menjadi tolak ukur dan bahan evaluasi akan pencapaian atau tujuan perusahaan.

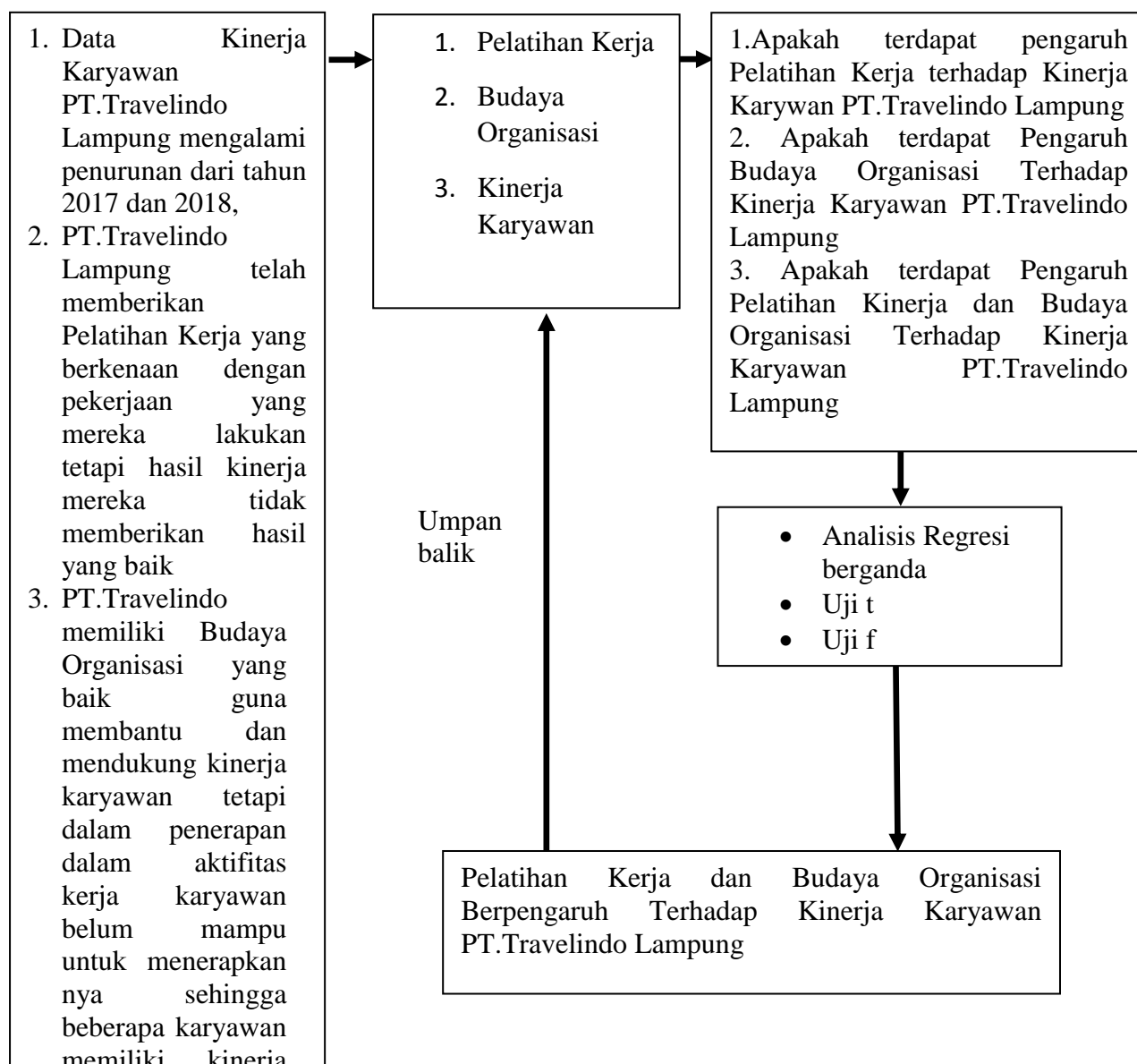
2.4. Penelitian Terdahulu

No Data	Peneliti	Judul peneliti	Hasil	Variabel
1.	Nama : Lydia Wairimu Wambugu (2014)	Effects Of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu li Power Plant)	Penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Wärtsilä Limited	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Kinerja Karyawan
2	Nama : Hema Malini (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100	Penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Pelatihan Kerja • Kinerja Karyawan
3	Nama : Muhammad Ihsan, Sulastini, Dan Saladin Ghalib (2014)	Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Barito Post	Penelitian ini menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan, • Budaya Organisasi • Kinerja Karyawan

			Surat Kabar Harian Barito Post	
4	Nama : Anik Herminingsih dan Kreestianawati (2016)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Penelitian ini menunjukkan pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Motivasi Kerja • Budaya Organisasi • Kinerja
5	Nama : Agus Hermani Dan Widiartanto (2014)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Njonja Meneer Sermarang	Penelitian ini menunjukkan pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Njonja Meneer Sermarang	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Pelatihan Kerja • Budaya Organisasi • Kinerja Karyawan
6	Nama : Miftahul Ulum, Ema Desia Prajitiyasari, Eka Bambang Gusminto (2018)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang	Penelitian ini menunjukkan Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Lingkungan Kerja Fisik • Budaya Organisasi • Kinerja Karyawan
7	Nama : Agnes Aryanti (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar	Penelitian ini menunjukkan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Disiplin Kerja • Kinerja Karyawan
8	Nama : Wiwik Sudarmayanti (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Kinerja Pegawai

		Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara	kinerja pegawai kantor camat loa kulu kabupaten kutai kartanegara	
--	--	---	--	--

2.5.Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2017) bahwa hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai nilai suatu parameter populasi yang dimaksudkan untuk pengujian dan berguna untuk pengambilan keputusan Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

- H1 : Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Travelindo Lampung.
- H2 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Travelindo.
- H3 : Pelatihan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Travelindo Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2015)

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa pertantara. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT.Travelindo Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Misal lewat orang atau lewat dokumen.. Data sekunder umumnya disusun dari suatu organisasi yang bersangkutan. Data sekunder antara lain dapat berupa buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu.

3.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*).Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-

data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Dokumentasi adalah kegiatan mengumpulkan, menyusun dan mengolah dokumen-dokumen yang mencatat semua aktivitas manusia dan yang dianggap berguna untuk dijadikan bahan keterangan dan penerangan mengenai berbagai soal yang mempunyai hubungan dengan penulisan penelitian tentang Kinerja Karyawan pada PT.Travelindo Lampung.
- b. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Karyawan PT.Travelindo Lampung untuk dijawabnya.
- c. Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

PENILAIAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2008)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Suharyadi dan Purwanto (2017) menyatakan bahwa Kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran yang lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Travelindo Lampung yang berjumlah 40 karyawan.

3.3.2 Sampel

Suharyadi dan Purwanto (2017) menyatakan bahwa Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT.Travelindo Lampung yang berjumlah 40 karyawan yang terdiri dari 1 staf Seketaris, 3 staf Finance, 4 staf bagian Marketing, 3 staf bagian Reservation, 3 staf Operational, 2 staf IT, 20 Driver, 1 staf HRD, 1 staf Keamanan dan 2 staf.

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Amirullah (2015) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2).
- b. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Defenisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (Variabel) menurut Amirullah (2015) .Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X1)	<p>Pelatihan adalah pelatihan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang menjadi kaitanya dengan pencapaian jenjang karir yang di inginkan</p> <p>Aryanti (2016).</p>	<p>Proses yang dilakukan karyawan dalam rangka meningkatkan ataupun mengembangkan keterampilan ataupun pengetahuan dibidang pekerjaannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan atau proses belajar 2. Perubahan perilaku 3. Hasil 	Interval
Budaya Organisasi (X2)	<p><i>Organizational culture replicates communal beliefs about "how things are completed around here" as demonstrated through symbols, language, signs, traditions, principles, beliefs and behavior</i></p> <p>Hasan Raza dkk (20140</p>	<p>Keyakinan yang dipahami oleh Karyawan Grapari yang menjadikan dasar karyawan dalam melakukan sesuatu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan-aturan perilaku 2. Norma 3. Nilai – nilai dominan 4. Filosofi 5. Peraturan 6. Iklim Organisasi 	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Wiwik Sudarmayanti (2015)</p>	<p>Pencapaian tugas pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan 	Interval

3.6 Uji Persyaratan Instrumen

Penelitian ini mengukur variabel X yaitu Pelatihan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan variabel (Y) Kinerja Karyawan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014), Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada Karyawan PT.Travelindo Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai pegawai. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*.

Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy}

= Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.

2. Bila probabilitas ($\text{sig} < \alpha$) maka instrumen valid.
Bila probabilitas ($\text{sig} > \alpha$) maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS
(*Statistical Program and Service Solution seri 23*).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas.

Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 4 responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 (*Statistical Program and Service Solution*).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = Reabilitas instrumen
- $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian skor tiap item
- k = Banyaknya soal
- σ_t^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.4

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009)

3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan tujuan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov (KS)*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.
Ha : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal.
2. Apabila (Sig) > 0,05 maka Ho diterima (Normal).
Apabila (Sig) < 0,05 maka Ha ditolak (Tidak Normal).
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*).

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas ($\text{sig} > 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X homogen atau tidak homogen.

3.7.2 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier.
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas ($\text{Sig} < 0,05$ (Alpha)) maka H_0 ditolak.
Jika probabilitas ($\text{Sig} > 0,05$ (Alpha)) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS
(*Statistical Program and Service Solution seri 24*).

3.8 Metode Analisis Data

Sujarweni (2015) menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk rumusan masalah.

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Pelatihan Kerja
X2	= Budaya Organisasi
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2	= Koefisien regresi

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Pelatihan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Travelindo Lampung.

Ha : Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Travelindo Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak.
- Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Travelindo Lampung.

Ha : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Travelindo Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka Ho diterima.

3.9.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Pelatihan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Travelindo Lampung.

Ha : Pelatihan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Travelindo Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka Ho diterima dan Ho ditolak
2. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi data

Deskriptif data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum PT.Travelindo Lampung Tempatnya beralamatkan di JL.Pangeran Tirtayasa No.151, Sukabumi-Bandar Lampung Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

A. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 22 orang atau 55% sedangkan perempuan 18 orang atau 45 %. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

B. Lama Kerja Responden

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Lama Kerja Responden

No	Lama kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 tahun	10	25 %
2	2 tahun	16	40,0 %
3	3 tahun	9	22,5 %
4	4 tahun	5	12,5 %
Total		40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama kerja 1 tahun sebanyak 10 responden atau 27,5%, dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 16 responden atau 40,0%, dengan lama kerja 3 tahun sebanyak 9 responden atau 22,5% dan dengan lama kerja 4 tahun sebanyak 5 responden atau 12,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 2 tahun.

4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang variabel Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.3
Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai selalu ingin merasa puas dalam berPelatihan Kerja.	11	27,5	10	25	11	27,5	5	12,5	3	7,5
2	Pelatihan Kerja mempengaruhi hubungan yang baik antar karyawan.	17	42,5	12	30	0	0	5	12,5	6	15
3	Dalam Pelatihan Kerja pengaruh respon tindakan berdampak pada karyawan.	13	32,5	12	30	9	22,5	3	7,5	3	7,5
4	karyawan harus mampu menyampaikan berita/informasi dengan baik.	11	27,5	10	25	6	15	4	10	9	22,5
5	Pelatihan Kerja yang baik berdasarkan tingkat ketersediaan media pengiriman berita.	13	32,5	7	17,5	6	15	8	20	6	15
6	Salah satu media Pelatihan Kerja mampu untuk menerima berita.	11	27,5	10	25	6	15	7	17,5	6	15
7	Bahwa informasi dari pimpinan dapat dipahami.	12	30	13	32,5	8	20	4	10	3	7,5
8	Pelatihan Kerja antar bagian di dalam lingkup kantor terjalin dengan baik.	12	30	8	20	16	40	1	2,5	3	7,5
9	karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam Pelatihan Kerja.	6	15	4	10	14	35	5	12,5	11	27,5
10	Kesalahpahaman penggunaan media yang digunakan Pelatihan Kerja mendatangkan konflik organisasi.	5	12,5	9	22,5	8	20	7	17,5	11	27,5

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa Pelatihan Kerja mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden Pelatihan Kerja mempengaruhi hubungan yang baik antar karyawan.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden atau 42,5% dan 12 responden atau 30% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam Pelatihan Kerja..” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 15% dan 4 responden atau 10% menyatakan setuju.

Tabel 4.4
Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik.	17	42,5%	13	32,5%	6	15,0%	2	5,0%	2	5,0%
2	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya.	13	32,5%	9	22,5%	9	22,5%	1	2,5%	8	20,0%
3	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan.	13	32,5%	10	25,0%	6	15,0%	5	12,5%	6	15,0%
4	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan.	11	27,5%	10	25,0%	11	27,5%	5	12,5%	3	7,5%
5	Suasana kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	17	42,5%	12	30,0%	0	0,0%	5	12,5%	6	15,0%
6	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.	13	32,5%	8	20,0%	6	15,0%	7	17,5%	6	15,0%
7	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan untuk tepat waktu dan tepat pada	15	37,5%	7	17,5%	5	12,5%	7	17,5%	6	15,0%

	asaran.										
8	Selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan.	8	20,0%	4	10,0%	12	30,0%	4	10,0%	12	30,0%
9	Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakkan Budaya Organisasi.	8	20,0%	9	22,5%	7	17,5%	6	15,0%	10	25,0%
10	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	11	27,5%	12	30,0%	7	17,5%	4	10,0%	6	15,0%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden Karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden atau 42,5% dan 13 responden atau 32,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan.” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 20% dan 4 responden atau 10% menyatakan setuju.

Tabel 4.5
Kinerja Karyawan Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan harus dapat memahami sistem penilaian Kinerja Karyawan diperusahaan.	14	35,0%	9	22,5%	6	15,0%	6	15,0%	5	12,5%
2	Dalam penggunaan alat ukur Kinerja Karyawan perusahaan harus konsisten untuk menilai karyawannya.	12	30,0%	10	25,0%	6	15,0%	7	17,5%	5	12,5%
3	Tingkat kemampuan dalam berinovasi saat bekerja.	13	32,5%	13	32,5%	8	20,0%	3	7,5%	3	7,5%

4	Kematangan dalam merancang sebuah pekerjaan yang diberikan atasan.	12	30,0%	8	20,0%	16	40,0%	1	2,5%	3	7,5%
5	Tingkat inisiatif dalam bekerja.	6	15,0%	5	12,5%	14	35,0%	4	10,0%	11	27,5%
6	Kemampuan dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan.	5	12,5%	10	25,0%	8	20,0%	6	15,0%	11	27,5%
7	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan benar.	9	22,5%	13	32,5%	7	17,5%	4	10,0%	7	17,5%
8	Pengetahuan karyawan tentang tahapan yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.	13	32,5%	10	25,0%	9	22,5%	4	10,0%	4	10,0%
9	Keahlian / skill harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.	13	32,5%	12	30,0%	8	20,0%	3	7,5%	4	10,0%
10	Keahlian yang dimiliki karyawan menentukan keberhasilan dalam suatu pekerjaan.	6	15,0%	4	10,0%	14	35,0%	5	12,5%	11	27,5%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan Karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Karyawan harus dapat memahami sistem penilaian Kinerja Karyawan diperusahaan.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden atau 35% dan 9 responden atau 22,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Kemampuan dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan.” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 12,5% dan 10 responden atau 25% menyatakan setuju.

4.2. Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel X Pelatihan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan Karyawan (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r_{tabel} maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r_{tabel} maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 24.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Pelatihan Kerja*

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,588	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	0,478	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	0,479	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,577	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	0,466	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,562	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,510	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,554	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,636	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,637	0,263	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.6 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan Kerja (X₁) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 4 karyawan PT. Travelindo Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,637 pada pernyataan nomor 10 dan yang paling

rendah sebesar 0,466 pada pernyataan nomor 5. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,005	0,05	0,402	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	0,481	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	0,494	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,672	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,588	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,611	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,574	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,549	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,557	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,542	0,263	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 4 karyawan PT.Travelindo Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,672 pada pernyataan nomor 4 serta paling rendah sebesar 0,481 pada pernyataan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Karyawan

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,05	0,488	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,004	0,05	0,415	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,003	0,05	0,432	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,644	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,724	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,568	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,539	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,547	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,530	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,730	0,263	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 4 karyawan PT.Travelindo Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,730 pada pernyataan nomor 10 dan yang paling rendah sebesar 0,415 pada pernyataan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

Tabel 4.9
Nilai Interpretasi R

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2008)

Tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan karyawan dan menggunakan program SPSS 24 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 4 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai cronbach's alpha	Koefisien r	Reliabilitas
Pelatihan Kerja (X_1)	0,739	0,600 – 0,799	Tinggi
Budaya Organisasi (X_2)	0,739	0,600 – 0,799	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,730	0,600 – 0,799	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.10 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,739 dengan tingkat realibilitas yang tinggi, variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,739 dengan tingkat realibilitas yang tinggi dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,730 dengan tingkat realibilitas yang tinggi.

4.3. Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan tujuan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja	0,447	0,05	Sig > 0,05	Normal
Budaya Organisasi	0,866	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kinerja	0,995	0,05	Sig > 0,05	Normal

Sumber : Olah Data Tahun 2019

Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan seluruh variabel > 0,05 yang berarti bahwa seluruh data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 24.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
<i>Pelatihan Kerja (X₁Y)</i>	0,621	0,05	Linier
Budaya Organisasi (X ₂ Y)	0,644	0,05	Linier

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.) < alpha(0,05) maka Ho ditolak.

Tabel 4.12 diatas pada variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan (X₁Y) menunjukkan bahwa nilai 0,621 > dari alpha (0,5) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (X₂Y) menunjukkan bahwa nilai 0,644 > dari alpha (0,05) . Dengan demikian maka Sig. > maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Travelindo Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square
0,904	0,817

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.12 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,904 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,817 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi sebesar 81,7% sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	2,108
Pelatihan Kerja (X₁)	0,578
Budaya Organisasi (X₂)	0,366

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.13 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Pelatihan Kerja
X ₂	= Budaya Organisasi
Et	= Error Trem/ unsur kesalahan

$$Y = 2,108 + 0,578 (X_1) + 0,366 (X_2),$$

1. Koefisien konstanta (Y)

variabel Kinerja Karyawan karyawan sebesar 2,108 satu-satuan jika variabel Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Pelatihan Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan karyawan akan meningkat sebesar 0,578satu satuan atau 57,8%

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,366 satu satuan atau 36,6%.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

4.5.1. Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial adalah sebuah variabel bebas berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.15

**Hasil Uji T Pelatihan Kerja (X_1)
terhadap Kinerja Karyawan Karyawan**

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Pelatihan Kerja</i> (X_1)	4,910	1,658	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

H_0 : Pelatihan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y) PT.Travelindo Bandar Lampung.

H_a : Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Travelindo Bandar Lampung.

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40-2=38$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,658. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.14

coefficients diatas dengan demikian $t_{Hitung} 4,910 > t_{Tabel} 1,658$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.16
Hasil Uji Budaya Organisasi (X₂)
terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Budaya Organisasi (X ₂)	3,235	1,658	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

H_0 : Budaya Organisasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Travelindo Lampung.

H_a : Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Travelindo Bandar Lampung.

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40 - 2 = 38$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,658.

Berdasarkan Tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{Hitung} 3,235 > t_{Tabel} 1,658$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima

4.5.3. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = Pelatihan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y) PT.Travelindo Lampung.

H_a = Pelatihan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kineja Karyawan (Y) PT.Travelindo Lampung.

Pelatihan Kerja (X_1) Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Pelatihan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	82,616	3,25	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.16 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 78,835 sedangkan F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($40-3=37$) adalah 3,25. Jadi nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $82,616 > 3,25$ Maka H_0

yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Yang berarti bahwa Pelatihan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Travelindo Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y) PT.Travelindo Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X_1) terhadap variabel (Y) serta fenomena yang terjadi yaitu Pelatihan telah dilaksanakan tetapi kinerja masih tetap menurun. Padahal, pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Pelatihan Kerja yang dikemukakan oleh Arizal (2017) mendefinisikan Pelatihan Kerja adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Sedangkan menurut Romli dalam Anshary (2014) mengemukakan bahwa Pelatihan Kerja adalah Pelatihan Kerja organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

4.6.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y) PT.Travelindo Lampung. Hasil ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X_2) serta fenomena yang terjadi seperti karyawan kurang tepat

waktu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, seperti telat menjemput jamaah dan wisatawan. Tata tertib masih kurang dapat dipatuhi seperti bekerja tidak berdasarkan SOP dan Sering menghilang disaat jam kerja dengan alasan urusan klien dsb, tetapi tidak membuahkan hasil.

Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya, kurangnya pengawasan yang efektif dari atasan, kurangnya perhatian atasan kepada karyawan, serta kurangnya ketegasan pemimpin dalam memutuskan. Padahal apabila Budaya Organisasi \diterapkan dengan baik maka hal-hal tersebut akan sangat mendongkrak Kinerja Karyawan karyawan dengan sangat baik Hal tersebut didukung dengan teori tentang Budaya Organisasi. Hasibuan dalam Jurnal Hartanto (2018) Mendefinisikan Budaya Organisasi adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara Jurnalnya (2013), Budaya Organisasi diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi.

4.6.4. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Kinerja Karyawan (Y) PT.Travelindo Lampung. Hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil uji t serta fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) yaitu kurangnya komunikasi yang maksimal serta Budaya Organisasi yang diterapkan. Dengan kata lain, apabila Pelatihan Kerja

dan Budaya Organisasi dapat diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung.
3. Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT.Travelindo Lampung.

1. Bagi Perusahaan

- a. PT.Travelindo Lampung harus lebih lebih menyadari akan pentingnya serta lebih memperhatikan Pelatihan Kerja agar kemampuan karyawan meningkat untuk mendongkrak kinerja karyawan. Tentunya hal tersebut dapat dinilai dengan penilaian antar sesama karyawan serta menjadi pertimbangan untuk melakukan suatu program agar menjadi solusi bagi kesenjangan yang ada.
- b. PT.Travelindo Lampung harus lebih menerapkan dan menegatkan pertauran akan Budaya Organisasi yang akan mendorong karyawan untuk menerapkan kejujuran, totalitas, loyalitas serta saling menghormati dan menghargai kepada sesama karyawan ataupun perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja Budaya Organisasi dan Kinerja. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya seperti Kecerdasan Emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, Agnes. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. 2502-4434 Vol. 2 No. 2. Jurnal MAKER Pematang Siantar. Sumatera utara
- Chaeril. 2018. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Vol.1No.2. Kantor Badan Pengelola Keuangan. Bantaeng
- Herminingsih, Anik Dan Kreestianawati. 2016. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Volume 5, Nomor 3, November. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial. Jakarta
- Ihsan, Muhammad, Sulastini dan Saladin Ghalib.2014. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Barito Post. Vol 2, No 1 Juli-Desember. Jurnal Bisnis Dan Pembangunan. Banjarmasin
- Malini, Ema.2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. 2088-5644 Vol.5, No.1. Baturaja
- Robbins, P Stephen dan Timothy A Judge. 2017. Organizational Behavior. (Edisi 15). Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Sihotang, Jojor L. 2014. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagina Pemasaran Pt. Njonja Meneer Sermarang. Journal Of Social And Political Science. Diponegoro
- Siswadi, Yudi. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Vol.17. No.1. Universitas Muhammadiyah.Sumatera Utara

- Sutedjo, Adji Sigit. 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Kebun Sejahtera. Vol.5.No.2. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya
- Ulum, Miftahul, Ema Desia Prajitasari, Dan Eka Bambang Gusminto. 2018. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. Volume V. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi. Jember
- Raza, Hazan. 2014. The Impacts of Employee's Job Performance Behavior and Organizational Culture on Organizational Productivity in Pharmaceutical Industries in Karachi. Vol.5 No.12. University Of Karachi, Karachi. Pakistan
- Sudarmayanti, Wiwik. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kertanegara. Vol.3 No. 5. Unmul
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian. Alfabeta. Bandung

LAMPIRAN

1. KUESIONER

Bandar Lampung, 18 Juli 2019

Hal : **Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan

PT.Travelindo Lampung

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT.Travelindo Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana S1 IBI Darmajaya. Konsentrasi Manajemen SDM Tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung”**. Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan saudara/I untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrument ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tida berpengaruh terhadap kondisi saudara. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Tulus Arifin

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TRAVELINDO LAMPUNG

Petunjuk pengisian daftar pertanyaan :

1. Jawabah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/ Pernyataan harus dijawab semua, jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan peneliti.

I. Kriteria Penelitian

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

II. Karakteristik Responden

Nama : (Boleh/Tidak diisi)

Jenis Kelamin : **Laki-Laki** **Perempuan**

Lama Kerja : **1 Tahun** **2 Tahun**
 3 Tahun **4 Tahun**

X1- Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan diberikan orientasi saat baru memasuki lingkungan kerja					
2	Karyawan mendapatkan pengetahuan mengenai kemajuan perusahaan saat seminar					
3	Karyawan baru ataupun lama diberikan pelatihan untuk pengembangan profesi					
4	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan					
5	Akomodasi dan Fasilitas saat pelatihan tercukupi dengan baik					
6	Pelatihan kepada karyawan sering dilakukan					
7	Materi yang disampaikan saat pelatihan dapat diserap dengan baik					
8	Karyawan Menerapkan Hasil Pelatihan Kerja.					
9	Karyawan menunjukkan indikasi-indikasi terdapat perubahan setelah medapatkan pelatihan.					
10	Kinerja karyawan meningkat setelah medapatkan pelatihan					

X2 – Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan dituntut untuk bekerja cerdas					
2	Karyawan bekerja dengan cerdas					
3	Karyawan bersikap ramah terhadap karyawan lainnya					
4	Konsumen merasa puas akan pelayanan yang diberikan					
5	Lingkungan kerja karyawan terorganisir dengan baik					
6	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.					
7	Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan.					
9	Karyawan bekerja dengan keras					
10	Karyawan tidak pernah mengeluh dengan beban kerja yang diberikan					

Y – KINERJAKARYAWAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar Perusahaan					
2	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
3	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian					
4	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					
5	Karyawan kurang mengerjakan pekerjaan dengan cekatan					
6	Pelanggan mendapatkan product knowledge yang cukup					
7	Program-program yang dihasilkan cocok untuk setiap kalangan					
8	Segmentasi pasar yang sesuai dengan program					
9	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang efisien dan efektif					
10	Keahlian yang dimiliki karyawan menentukan keberhasilan dalam suatu pekerjaan.					

2. KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN

X1 – PELATIHAN KERJA

No	Pernyataan Responden Pelatihan Kerja										Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
2	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	42
3	4	4	4	1	2	4	4	4	3	1	31
4	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	16
5	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	35
6	3	2	4	3	1	5	4	3	3	4	32
7	5	5	3	5	2	4	3	5	5	5	42
8	3	4	5	1	5	1	5	3	1	3	31
9	1	1	5	1	2	2	5	5	3	1	26
10	3	4	1	2	1	4	1	1	1	2	20
11	2	4	3	5	5	5	3	3	3	2	35
12	4	2	2	4	4	3	2	4	5	4	34
13	4	1	5	3	4	3	5	3	3	3	34
14	5	4	4	3	5	4	4	5	1	5	40
15	2	5	1	4	3	2	1	3	2	2	25
16	5	4	4	4	4	5	4	4	1	3	38
17	5	5	3	5	2	4	3	3	3	4	37
18	5	5	2	1	5	1	2	3	1	1	26
19	4	5	4	2	4	3	4	5	2	2	35
20	2	4	5	3	5	4	5	4	3	2	37
21	3	5	4	1	5	5	4	3	4	5	39
22	4	4	4	5	5	5	4	2	1	1	35
23	4	5	5	4	2	5	5	3	1	3	37
24	2	1	3	1	3	2	3	5	2	2	24
25	3	1	5	5	5	1	5	4	2	1	32
26	5	5	2	4	1	4	2	3	3	3	32
27	4	4	4	5	4	2	4	3	4	5	39
28	3	5	3	3	3	5	3	3	2	3	33
29	4	5	5	4	5	2	5	5	5	2	42
30	5	1	4	5	2	3	4	1	3	1	29
31	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
32	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
33	5	4	5	2	4	2	5	4	3	1	35
34	2	2	4	5	5	4	4	3	1	1	31
35	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	35
36	3	2	4	3	1	5	4	3	3	4	32
37	5	5	3	5	2	4	3	5	5	5	42
38	3	4	5	1	5	1	5	3	1	3	31
39	1	1	5	1	2	2	5	5	3	1	26
40	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	16

X2 – BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan Responden Budaya Organisasi										Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
3	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	43
4	3	4	1	1	2	1	1	1	1	4	19
5	4	3	5	3	5	3	3	5	4	3	38
6	4	1	2	3	2	1	1	3	4	1	22
7	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	43
8	5	1	5	3	4	5	5	1	3	1	33
9	4	3	1	1	1	2	2	3	1	2	20
10	1	1	5	3	4	1	1	1	1	4	22
11	3	5	1	2	4	5	5	5	2	5	37
12	5	3	4	4	2	4	4	5	4	4	39
13	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	34
14	5	5	3	5	4	5	5	1	5	5	43
15	4	1	2	2	5	3	3	1	2	3	26
16	5	4	3	5	4	4	4	1	3	4	37
17	5	5	4	5	5	2	2	3	4	5	40
18	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	37
19	1	4	4	4	5	4	4	2	2	4	34
20	2	5	1	2	4	5	5	3	2	2	31
21	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	45
22	4	3	4	4	4	5	5	1	1	4	35
23	3	4	3	4	5	2	2	1	3	3	30
24	5	5	1	2	1	3	3	2	2	2	26
25	4	2	5	3	1	5	5	2	1	5	33
26	3	3	5	5	5	1	1	3	3	4	33
27	2	4	2	4	4	4	4	4	5	1	34
28	5	3	4	3	5	3	3	2	3	3	34
29	4	4	5	4	5	5	5	5	2	3	42
30	3	5	4	5	1	2	2	3	1	5	31
31	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	44
32	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
33	4	5	1	5	4	2	4	3	1	5	34
34	5	4	2	2	2	5	5	1	1	4	31
35	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	35
36	3	1	2	3	2	3	1	3	4	1	23
37	4	5	3	5	5	5	2	5	5	4	43
38	5	1	3	3	4	1	5	1	3	1	27
39	5	3	5	1	1	1	2	3	1	2	24
40	4	1	4	3	4	2	1	1	5	4	29

Y – KINERJA

No	Pernyataan Responden Kinerja Karyawan										Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	44
3	4	5	5	4	3	2	4	4	4	3	38
4	3	4	1	3	1	1	1	2	2	1	19
5	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	34
6	1	5	4	3	3	4	1	2	1	3	27
7	2	4	3	5	5	5	4	5	4	5	42
8	5	1	2	3	1	3	1	1	4	1	22
9	2	2	5	5	3	1	2	3	1	3	27
10	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	18
11	5	5	4	3	3	2	5	5	5	3	40
12	4	3	2	4	5	4	4	3	3	5	37
13	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	34
14	5	4	4	5	1	5	5	5	5	1	40
15	3	2	3	3	4	4	3	5	4	2	33
16	4	5	4	4	1	3	4	4	5	1	35
17	2	4	3	3	3	4	5	5	3	3	35
18	5	1	2	3	1	1	1	4	5	1	24
19	4	3	4	5	2	2	4	4	2	2	32
20	5	4	5	4	3	2	2	5	4	3	37
21	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	43
22	5	5	4	2	1	1	4	3	3	1	29
23	2	5	5	3	1	3	3	4	5	1	32
24	3	2	3	5	2	2	2	5	4	2	30
25	5	1	5	4	2	1	5	2	5	2	32
26	1	4	1	3	3	3	4	3	3	3	28
27	4	2	4	3	4	5	1	4	4	4	35
28	3	5	3	3	2	3	3	3	5	2	32
29	5	2	5	5	5	2	3	4	4	5	40
30	2	3	4	1	3	1	5	5	1	3	28
31	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	44
32	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
33	4	2	5	4	3	1	5	5	4	3	36
34	5	4	4	3	1	1	4	4	3	1	30
35	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	34
36	1	5	4	3	3	4	1	1	1	3	26
37	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	45
38	5	1	5	3	1	3	1	2	4	1	26
39	2	2	5	5	3	1	2	4	2	3	29
40	1	1	4	1	1	1	4	3	3	1	20

2. FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

X1-Pelatihan Kerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7,5	7,5	7,5
2	5	12,5	12,5	20,0
3	11	27,5	27,5	47,5
4	10	25,0	25,0	72,5
5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15,0	15,0	15,0
2	5	12,5	12,5	27,5
4	12	30,0	30,0	57,5
5	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7,5	7,5	7,5
2	3	7,5	7,5	15,0
3	9	22,5	22,5	37,5
4	12	30,0	30,0	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	22,5	22,5	22,5
2	4	10,0	10,0	32,5
3	6	15,0	15,0	47,5
4	10	25,0	25,0	72,5
5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15,0	15,0	15,0
2	8	20,0	20,0	35,0
3	6	15,0	15,0	50,0
4	7	17,5	17,5	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15,0	15,0	15,0
2	7	17,5	17,5	32,5
3	6	15,0	15,0	47,5
4	10	25,0	25,0	72,5
5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7,5	7,5	7,5
2	4	10,0	10,0	17,5
3	8	20,0	20,0	37,5
4	13	32,5	32,5	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7,5	7,5	7,5
2	1	2,5	2,5	10,0
3	16	40,0	40,0	50,0
4	8	20,0	20,0	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	27,5	27,5	27,5
2	5	12,5	12,5	40,0
3	14	35,0	35,0	75,0
4	4	10,0	10,0	85,0
5	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	27,5	27,5	27,5
2	7	17,5	17,5	45,0
3	8	20,0	20,0	65,0
4	9	22,5	22,5	87,5
5	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2-BUDAYA ORGANISASI

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,0	5,0	5,0
2	2	5,0	5,0	10,0
3	6	15,0	15,0	25,0
4	13	32,5	32,5	57,5
5	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	20,0	20,0	20,0
2	1	2,5	2,5	22,5
3	9	22,5	22,5	45,0
4	9	22,5	22,5	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	15,0	15,0	15,0
2	5	12,5	12,5	27,5
3	6	15,0	15,0	42,5
4	10	25,0	25,0	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7,5	7,5	7,5
2	5	12,5	12,5	20,0
3	11	27,5	27,5	47,5
4	10	25,0	25,0	72,5
5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15,0	15,0	15,0
2	5	12,5	12,5	27,5
4	12	30,0	30,0	57,5
5	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15,0	15,0	15,0
2	7	17,5	17,5	32,5
3	6	15,0	15,0	47,5
4	8	20,0	20,0	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15,0	15,0	15,0
2	7	17,5	17,5	32,5
3	5	12,5	12,5	45,0
4	7	17,5	17,5	62,5
5	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	30,0	30,0	30,0
2	4	10,0	10,0	40,0
3	12	30,0	30,0	70,0
4	4	10,0	10,0	80,0
5	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	25,0	25,0	25,0
2	6	15,0	15,0	40,0
3	7	17,5	17,5	57,5
4	9	22,5	22,5	80,0
5	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15,0	15,0	15,0
2	4	10,0	10,0	25,0
3	7	17,5	17,5	42,5
4	12	30,0	30,0	72,5
5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y-KINERJA

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	12,5	12,5	12,5
2	6	15,0	15,0	27,5
3	6	15,0	15,0	42,5
4	9	22,5	22,5	65,0
5	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	12,5	12,5	12,5
2	7	17,5	17,5	30,0
3	6	15,0	15,0	45,0
4	10	25,0	25,0	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7,5	7,5	7,5
2	3	7,5	7,5	15,0
3	8	20,0	20,0	35,0
4	13	32,5	32,5	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7,5	7,5	7,5
2	1	2,5	2,5	10,0
3	16	40,0	40,0	50,0
4	8	20,0	20,0	70,0
5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	27,5	27,5	27,5
2	4	10,0	10,0	37,5
3	14	35,0	35,0	72,5
4	5	12,5	12,5	85,0
5	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	27,5	27,5	27,5
2	6	15,0	15,0	42,5
3	8	20,0	20,0	62,5
4	10	25,0	25,0	87,5
5	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	17,5	17,5	17,5
2	4	10,0	10,0	27,5
3	7	17,5	17,5	45,0
4	13	32,5	32,5	77,5
5	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	10,0	10,0	10,0
2	4	10,0	10,0	20,0
3	9	22,5	22,5	42,5
4	10	25,0	25,0	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	10,0	10,0	10,0
2	3	7,5	7,5	17,5
3	8	20,0	20,0	37,5
4	12	30,0	30,0	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	27,5	27,5	27,5
2	5	12,5	12,5	40,0
3	14	35,0	35,0	75,0
4	4	10,0	10,0	85,0
5	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

2. UJI VALIDITAS

X1 – PELATIHAN KERJA

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X_TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,465**	,013	,429**	,127	,304*	,064	,086	,297*	,400**	,588**
	Sig. (1-tailed)		,001	,468	,003	,217	,028	,346	,299	,031	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,465**	1	-,196	,220	,178	,303*	-,189	,115	,161	,403**	,478**
	Sig. (1-tailed)	,001		,112	,086	,136	,029	,122	,240	,161	,005	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,013	-,196	1	-,017	,417**	,081	,967**	,429**	,168	,004	,479**
	Sig. (1-tailed)	,468	,112		,458	,004	,309	,000	,003	,151	,491	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	,429**	,220	-,017	1	,132	,451**	,017	,039	,398**	,338*	,577**
	Sig. (1-tailed)	,003	,086	,458		,209	,002	,458	,405	,005	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	,127	,178	,417**	,132	1	-,050	,437**	,263	,020	,040	,466**
	Sig. (1-tailed)	,217	,136	,004	,209		,379	,002	,051	,452	,404	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	,304*	,303*	,081	,451**	-,050	1	,105	,074	,279*	,433**	,562**
	Sig. (1-tailed)	,028	,029	,309	,002	,379		,260	,324	,041	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	,064	-,189	,967**	,017	,437**	,105	1	,413**	,188	,026	,510**
	Sig. (1-tailed)	,346	,122	,000	,458	,002	,260		,004	,122	,437	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	,086	,115	,429**	,039	,263	,074	,413**	1	,507**	,284*	,554**
	Sig. (1-tailed)	,299	,240	,003	,405	,051	,324	,004		,000	,038	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	,297*	,161	,168	,398**	,020	,279*	,188	,507**	1	,492**	,636**
	Sig. (1-tailed)	,031	,161	,151	,005	,452	,041	,122	,000		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	,400**	,403**	,004	,338*	,040	,433**	,026	,284*	,492**	1	,637**
	Sig. (1-tailed)	,005	,005	,491	,016	,404	,003	,437	,038	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X_TOTAL	Pearson Correlation	,588**	,478**	,479**	,577**	,466**	,562**	,510**	,554**	,636**	,637**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

X2-BUDAYA ORGANISASI

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,055	,229	,138	,019	,195	,310*	,095	,261	,075	,402**
	Sig. (1-tailed)		,369	,077	,198	,453	,114	,026	,279	,052	,324	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,055	1	-,150	,314*	,103	,236	,283*	,309*	,051	,395**	,481**
	Sig. (1-tailed)	,369		,179	,024	,264	,071	,038	,026	,376	,006	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,229	-,150	1	,442**	,321*	,118	,133	,176	,231	,247	,494**
	Sig. (1-tailed)	,077	,179		,002	,022	,234	,206	,139	,076	,063	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,138	,314*	,442**	1	,465**	,211	,157	,239	,395**	,379**	,672**
	Sig. (1-tailed)	,198	,024	,002		,001	,095	,166	,069	,006	,008	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,019	,103	,321*	,465**	1	,232	,213	,170	,431**	,207	,588**
	Sig. (1-tailed)	,453	,264	,022	,001		,075	,093	,148	,003	,100	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,195	,236	,118	,211	,232	1	,756**	,221	,132	,177	,611**
	Sig. (1-tailed)	,114	,071	,234	,095	,075		,000	,085	,208	,137	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,310*	,283*	,133	,157	,213	,756**	1	,086	,005	,156	,574**
	Sig. (1-tailed)	,026	,038	,206	,166	,093	,000		,298	,488	,168	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,095	,309*	,176	,239	,170	,221	,086	1	,425**	,230	,549**
	Sig. (1-tailed)	,279	,026	,139	,069	,148	,085	,298		,003	,077	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,261	,051	,231	,395**	,431**	,132	,005	,425**	1	,116	,557**
	Sig. (1-tailed)	,052	,376	,076	,006	,003	,208	,488	,003		,237	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	,075	,395**	,247	,379**	,207	,177	,156	,230	,116	1	,542**
	Sig. (1-tailed)	,324	,006	,063	,008	,100	,137	,168	,077	,237		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_TOTAL	Pearson Correlation	,402**	,481**	,494**	,672**	,588**	,611**	,574**	,549**	,557**	,542**	1
	Sig. (1-tailed)	,005	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Y-KINERJA

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-,050	,313*	,350*	,061	,040	,168	,250	,553**	,075	,488**
	Sig. (1-tailed)		,380	,024	,013	,354	,402	,150	,060	,000	,323	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	-,050	1	,049	,052	,181	,325*	,343*	,066	,064	,220	,415**
	Sig. (1-tailed)	,380		,383	,374	,132	,020	,015	,342	,348	,086	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,313*	,049	1	,329*	,194	-,060	,169	,257	,061	,218	,432**
	Sig. (1-tailed)	,024	,383		,019	,115	,357	,148	,055	,353	,088	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,350*	,052	,329*	1	,484**	,309*	,076	,333*	,274*	,507**	,644**
	Sig. (1-tailed)	,013	,374	,019		,001	,026	,320	,018	,043	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,061	,181	,194	,484**	1	,524**	,249	,287*	,087	,974**	,724**
	Sig. (1-tailed)	,354	,132	,115	,001		,000	,060	,037	,296	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,040	,325*	-,060	,309*	,524**	1	,059	,093	,342*	,496**	,568**
	Sig. (1-tailed)	,402	,020	,357	,026	,000		,358	,283	,015	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	,168	,343*	,169	,076	,249	,059	1	,350*	,301*	,260	,539**
	Sig. (1-tailed)	,150	,015	,148	,320	,060	,358		,013	,030	,053	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	,250	,066	,257	,333*	,287*	,093	,350*	1	,224	,249	,547**
	Sig. (1-tailed)	,060	,342	,055	,018	,037	,283	,013		,083	,061	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	,553**	,064	,061	,274*	,087	,342*	,301*	,224	1	,078	,530**
	Sig. (1-tailed)	,000	,348	,353	,043	,296	,015	,030	,083		,315	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	,075	,220	,218	,507**	,974**	,496**	,260	,249	,078	1	,730**
	Sig. (1-tailed)	,323	,086	,088	,000	,000	,001	,053	,061	,315		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_TOTAL	Pearson Correlation	,488**	,415**	,432**	,644**	,724**	,568**	,539**	,547**	,530**	,730**	1
	Sig. (1-tailed)	,001	,004	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2. UJI RELIABILITAS

X1-PELATIHAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	10

X2-BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	10

Y-KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	10

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_TOTAL *	Between	(Combined)	1908,308	18	106,017	7,260	,000
X_TOTAL	Groups	Linearity	1695,083	1	1695,083	116,076	,000
		Deviation from Linearity	213,225	17	12,543	,859	,621
		Within Groups	306,667	21	14,603		
	Total		2214,975	39			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_TOTAL *	Between	(Combined)	1888,092	22	85,822	4,463	,001
X2_TOTAL	Groups	Linearity	1545,728	1	1545,728	80,388	,000
		Deviation from Linearity	342,364	21	16,303	,848	,644
		Within Groups	326,883	17	19,228		
	Total		2214,975	39			

2. ANALISIS DATA

REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,807	3,309

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,108	1,990		1,059	,296
	X_TOTAL	,578	,118	,573	4,910	,000
	X2_TOTAL	,366	,113	,378	3,235	,003

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

3. UJI HIPOTESIS

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,108	1,990		1,059	,296
	X_TOTAL	,578	,118	,573	4,910	,000
	X2_TOTAL	,366	,113	,378	3,235	,003

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1809,726	2	904,863	82,616	,000 ^b
	Residual	405,249	37	10,953		
	Total	2214,975	39			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X_TOTAL

4. TABEL R

29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

5. TABEL T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

6. TABEL F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

